Deutscher Bundestag **Drucksache 15/1225**

15. Wahlperiode 25. 06. 2003

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Rainer Brüderle, Dirk Niebel, Dr. Heinrich L. Kolb, Daniel Bahr (Münster), Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Helga Daub, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Otto Fricke, Horst Friedrich (Bayreuth), Hans-Michael Goldmann, Joachim Günther (Plauen), Dr. Karlheinz Guttmacher, Dr. Christel Happach-Kasan, Klaus Haupt, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Michael Kauch, Harald Leibrecht, Günther Friedrich Nolting, Eberhard Otto (Godern), Detlef Parr, Gisela Piltz, Dr. Andreas Pinkwart, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Jürgen Türk, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit

A. Problem

Betriebliche Bündnisse für Arbeit gehören mittlerweile zur Normalität in der Bundesrepublik Deutschland. Fast täglich vereinbaren Belegschaften und ihre Betriebsräte betriebliche Bündnisse für Arbeit, zumeist sind auch die örtlichen Vertreter der Tarifparteien stillschweigend daran beteiligt. Die Belegschaften tauschen für die Garantie der Sicherung des Arbeitsplatzes die Änderung einzelner tariflicher Konditionen über Arbeitszeit und Vergütung ein. Diese betrieblichen Bündnisse für Arbeit werden nach höchstrichterlicher Rechtsprechung als Verstoß gegen das Tarifvertragsgesetz angesehen.

B. Lösung

Um den Arbeitnehmern in den Betrieben vor Ort die Möglichkeit zu eröffnen, selbst über die Annahme oder Ablehnung einer Beschäftigungsgarantie entscheiden zu können, müssen die betrieblichen Bündnisse für Arbeit gesetzlich abgesichert werden, indem die kollektivrechtliche Sperrwirkung im Tarifvertragsgesetz beseitigt wird. Durch eine Ergänzung des Günstigkeitsprinzips in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz um die Arbeitsplatzgarantie als Komponente des Günstigkeitsvergleichs wird den Arbeitnehmern eine Option eröffnet, eine Änderung ihrer Arbeitsbedingungen gegen eine Beschäftigungsgarantie zu vereinbaren.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), geändert durch das Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879), mit Maßgabe für das Gebiet der ehemaligen DDR durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 14 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889), wird wie folgt geändert:

1. In § 4 wird Absatz 3 um folgende Sätze 2 und 3 ergänzt:

   „Eine Regelung zugunsten des Arbeitnehmers kann auch dann vorliegen, wenn dieser gegen Aufgabe oder Einschränkung einzelner tarifvertraglich festgelegter Positionen die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder den Verzicht des Arbeitgebers auf betriebsbedingte Kündigungen erlangt (betriebliche Beschäftigungssicherungsabrede). Von der Günstigkeit einer solchen Abrede ist auszugehen, wenn

   a) der Arbeitnehmer jederzeit unter Wahrung einer seiner gesetzlichen Kündigungsfrist entsprechenden Ankündigungsfrist die Tarifbedingungen in Anspruch nehmen kann oder

   b) ihr der Betriebsrat oder 75 vom Hundert der mit einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers bedachten Arbeitnehmer des Betriebs zustimmen.“

Artikel 2

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

Berlin, den 24. Juni 2003

Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

A. Allgemeines

Die zunehmende Flucht aus dem Flächentarifvertrag resultiert aus dem hohen Niveau der Arbeitskosten in der Bundesrepublik Deutschland, welches die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft immer mehr beeinträchtigt, da die höheren Lohnkosten zunehmend nicht mehr durch einen entsprechenden Vorsprung an Innovation, Qualifikation der Belegschaft und andere Standortvorteile ausgeglichen werden können. Zu wenig wird von den Tarifparteien in Deutschland erkannt, dass es sich bei der Auseinandersetzung über Löhne und Arbeitszeit nicht mehr ausschließlich um einen Konflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern handelt, sondern mittlerweile als entscheidender Faktor der internationale Wettbewerb um Standorte und Arbeitsplätze hinzugekommen ist. Das heißt, auch die Arbeitnehmer stehen in einem globalen Wettbewerb um ihre Qualifikation, Löhne und Arbeitszeit. Die wettbewerbsbeschränkende Funktion der Tarifverträge verliert ihre Ordnungsfunktion, weil der Arbeitsmarkt, gerade auch durch den europäischen Binnenmarkt, eine globale Dimension erlangt hat und Vereinbarungen deutscher Tarifparteien diesen nicht mehr ausreichend beeinflussen. Während sich die Tarifparteien mit dieser Erkenntnis schwertun, ist zu registrieren, dass die Betriebsparteien dieser Entwicklung schon seit längerem Rechnung tragen. Seit Jahren treffen Arbeitnehmer mit und erforderlichenfalls auch ohne ihre Betriebsvertretung im Interesse der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze mit Unternehmen Vereinbarungen, in denen auf einzelne tarifliche Positionen verzichtet wird, um im Gegenzug eine Beschäftigungszusage zu erlangen. Oft sind auch die örtlichen Tarifparteien stillschweigend duldend in solche betriebliche Bündnisse für Arbeit eingebunden. In anderen Fällen wird jedoch die Wirksamkeit solcher Vereinbarungen bei einer beiderseitigen Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien im Hinblick auf die zwingende Wirkung der Tarifverträge bestritten und durch Klage vor dem Arbeitsgericht angefochten. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 20. April 1999 (1 ABR 72/98) den Gewerkschaften einen Unterlassungsanspruch gegen betriebliche Bündnisse für Arbeit eingeräumt. In der gleichen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht es abgelehnt, arbeitsvertragliche Beschäftigungsgarantien in die Günstigkeitsbewertung des § 4 Abs. 3 TVG aufzunehmen. Das Bundesarbeitsgericht sieht den Günstigkeitsbegriff des § 4 Abs. 3 TVG ungeachtet des offenen Gesetzeswortlautes unter Rückgriff auf die bisherige Rechtsprechung im Sinne des so genannten Sachgruppenvergleichs eingeengt. Daher hat es das Bundesarbeitsgericht abgelehnt, einen Verzicht auf tarifliche Rechte mit einer vom Arbeitgeber gewährten Arbeitsplatzgarantie im Sinne des Günstigkeitsvergleiches in Beziehung zu setzen. Das Bundesarbeitsgericht führt weiter aus, für die Aufnahme spezieller betrieblicher Interessenlagen in das Prüfungsprogramm eines Günstigkeitsvergleiches fehle es an einer gesetzlichen Grundlage. Das Bundesarbeitsgericht hat aber ausdrücklich festgestellt, dass es dem Gesetzgeber offensteht, den Günstigkeitsvergleich unter Einbeziehung arbeitsvertraglicher Beschäftigungsgarantien neu zu fassen. Die Wettbewerbssituation auf dem globalen Arbeitsmarkt, die langsame und oft gar nicht erfolgende Reaktion der Tarifparteien auf die neuen globalen Wettbewerbsbedingungen erfordern eine Neufassung des Günstigkeitsvergleichs in § 4 Abs. 3 TVG. Angesichts der Selbstbeschränkung des Bundesarbeitsgerichts bei der Auslegung des Günstigkeitsprinzips ist die vom Gericht für nötig gehaltene gesetzliche Grundlage vom Gesetzgeber zur Verfügung zu stellen, um den in der betrieblichen Praxis entwickelten und vereinbarten betrieblichen Beschäftigungspaketen rechtliche Anerkennung zu verschaffen.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Satz 2 des § 4 Abs. 3 TVG stellt zunächst klar, dass Arbeitsplatzgarantien in Form des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigung in den Günstigkeitsvergleich nach § 4 Abs. 3 TVG einzubeziehen sind. Sie begegnet der vom Bundesarbeitsgericht auf Grundlage der derzeitigen Gesetzesfassung entwickelten Rechtsprechung, dass eine Beschäftigungsgarantie nicht geeignet sei, Verschlechterungen beim Arbeitsentgelt oder bei der Arbeitszeit zu rechtfertigen. Da die Gewichtung und Abwägung der betroffenen tariflichen Positionen mit der Garantie der Arbeitsplatzsicherheit im Rahmen des Günstigkeitsvergleiches schwierig ist, wird für die Entscheidung in § 4 Abs. 3 Satz 3 TVG auf formale Kriterien in den Buchstaben a und b abgestellt. § 4 Abs. 3 Satz 3 Buchstabe a sieht vor, dass für die Günstigkeit einer arbeitsvertraglichen Abrede ein dem Arbeitnehmer eingeräumtes Wahlrecht spricht. Wenn dem Arbeitnehmer vorbehalten wird, sich unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist, die der Kündigungsfrist entspricht, jederzeit aus der Beschäftigungssicherungsabrede zu lösen und die Tarifbedingungen wieder in Anspruch zu nehmen, begründet allein diese ihm eingeräumte Option die Günstigkeit der Absprache. Im Zusammenhang mit der Günstigkeitsbewertung unterschiedlicher Arbeitszeitfestlegungen hat der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits auf die günstigkeitsbegründende Bedeutung einer dem Arbeitnehmer eingeräumten Option hingewiesen. Nach § 4 Abs. 3 Satz 3 Buchstabe b spricht auch für die Günstigkeit betrieblicher Beschäftigungsabreden, wenn sich der Betriebsrat oder 75 v. H. der betroffenen Belegschaftsmitglieder eines Betriebes für deren Abschluss aussprechen. Die vom Bundesarbeitsgericht noch betonte alleinige tarifpolitische Verantwortung der tarifpolitischen Koalitionen für die Wirkungen ihrer Regelungen ist durch Artikel 9 Abs. 3 GG keineswegs gefordert und angesichts der heute nicht mehr zu negierenden gewachsenen Kompetenz der Arbeitnehmer und ihrer betrieblichen Vertretungen nicht mehr zu rechtfertigen.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333